

Pengaruh *Appraisal*, Pengembangan Profesional, dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama XYZ Jakarta

Bernadeta Ayu Setyanta^a, Emeliana Makaria Tarigan^b, Yohanita Kristin Imawati^c

^aUniversitas Pelita Harapan, Indonesia

^bTarakanita, Indonesia

^cSekolah Citra Kasih, Indonesia

* Corresponding author e-mail: 01669230081@student.uph.edu

ARTICLE INFO

DOI: 10.19166/jkp.v5i1.10178

Article history:

Received:

18 Juli 2025

Accepted:

29 Juli 2025

Available online:

26 August 2025

Keywords:

Appraisal, Pengembangan Profesional, Kesehatan Mental, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of appraisal, professional development, and mental health on teacher performance at SMP XYZ Jakarta. The results showed that all three variables have an influence on teacher performance, with mental health as the most dominant factor. The effect of appraisal on teacher performance has a coefficient of determination (R^2) of 5.5%, indicating a small but influential contribution to improving performance. Professional development contributed 7.7% to teacher performance, indicating the importance of training and competency development programs. Meanwhile, mental health made the largest contribution with a coefficient of determination of 63.8%, confirming that teachers' mental well-being is an important factor in supporting optimal performance. Based on these findings, it is recommended that schools improve the effectiveness of the appraisal system, strengthen professional development programs, and pay more attention to the mental health aspect of teachers. These strategies are expected to significantly and sustainably improve teacher performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan menempati posisi penting dalam pembentukan masyarakat maju dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pendidik berfungsi sebagai agen utama yang tidak hanya menyebarkan pengetahuan tetapi juga menjadi teladan, pembimbing, dan inspirator bagi generasi muda. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru memiliki dampak yang signifikan, baik pada keberhasilan akademik peserta didik maupun pada kemajuan sosial-ekonomi dan budaya suatu bangsa (Nurfatimah *et al.*, 2022).

Namun demikian, bukti empiris menunjukkan bahwa masih banyak sekolah menghadapi tantangan terkait kinerja guru. Dalam konteks sekolah XYZ, misalnya, kinerja guru dinilai belum optimal dan belum memenuhi standar yang diharapkan. Permasalahan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kurangnya keterampilan mengajar, rendahnya motivasi, hingga minimnya pemahaman tentang metode pengajaran yang efektif. Situasi ini menekankan pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dan menemukan solusi yang relevan untuk meningkatkannya (Yoliadi, 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Salah satunya adalah *appraisal* atau penilaian kinerja guru, yang dapat memberikan umpan balik berharga untuk memperbaiki praktik pengajaran dan mengidentifikasi area pengembangan (Braskamp & Ory, 2021). Selain itu, pengembangan profesional juga menjadi faktor kunci, di mana program pelatihan yang relevan dapat membantu guru meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka (Hirsh & Rowland, 2023). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kesehatan mental guru, karena guru yang mengalami stres atau tekanan cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal (Skaalvik & Skaalvik, 2022).

Berdasarkan permasalahan yang ada dan analisis literatur, penelitian ini bertujuan untuk meneliti dampak dari *appraisal*, pengembangan profesional, dan kesehatan mental terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama XYZ di Jakarta. Dengan memanfaatkan metode kuantitatif, penelitian ini akan menilai hubungan antara ketiga variabel tersebut dan kinerja guru melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* satu sampai lima. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, terutama di Sekolah Menengah Pertama XYZ, serta menjadi referensi bagi institusi pendidikan lain dalam mengoptimalkan kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Berbagai studi menunjukkan bahwa faktor pengaruh *appraisal*, pengembangan profesional, dan kesehatan mental saling berinteraksi dan dapat memengaruhi motivasi serta efektivitas pengajaran yang dilakukan oleh guru. Dengan memahami hubungan antara ketiga faktor tersebut, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif untuk mendukung guru dalam mencapai kinerja optimal dan meningkatkan hasil belajar siswa.

Kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk masa depan pendidikan yang baik. Guru yang berdedikasi dan berkomitmen tidak hanya memberikan pelajaran, tetapi juga membentuk karakter dan menginspirasi siswa. Mereka membimbing setiap orang untuk mencapai potensi terbaik mereka melalui pendekatan inovatif dan perhatian yang terbaik. Kualitas pengajaran yang baik tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan akademis, tetapi juga oleh kemampuan guru dalam menjalin hubungan yang positif dengan siswa dan menciptakan suasana belajar yang kondusif. Kinerja guru mencerminkan hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung

jawab mereka sebagai pendidik. Oleh karena itu, perhatian terhadap sistem pendidikan sangat penting, terutama di tingkat sekolah dasar (Munawir *et al.*, 2022).

Appraisal

Appraisal, atau penilaian kinerja, adalah proses dan metode yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan berdasarkan standar dan indikator yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan tujuan strategis yang ada (Peng, 2022). Proses ini tidak hanya berguna untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, tetapi juga memberikan umpan balik yang bermanfaat untuk pengembangan profesional mereka. Penilaian kinerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif di dalam organisasi. Penting untuk memiliki sistem penilaian yang transparan dan adil agar setiap karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

Pengembangan Profesional

Pengembangan profesional guru adalah proses kegiatan yang bertujuan untuk memastikan kinerja seorang guru dapat menyesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan pembelajaran (Almurtadho *et al.*, 2021). Proses ini meliputi berbagai jenis pelatihan, seminar, dan aktivitas kolaboratif yang ditujukan untuk memperluas pengetahuan serta keterampilan guru dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berubah dan berkembang. Kegiatan tersebut tidak hanya memperbaiki kemampuan masing-masing individu, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dalam sistem pembelajaran. Dengan demikian, penting bagi lembaga pendidikan untuk secara rutin mengevaluasi dan memperbarui program pengembangan profesional agar tetap relevan dengan perubahan kurikulum dan kebutuhan siswa.

Kesehatan Mental

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) yang dikutip oleh (Rudianto, 2022), kesehatan mental berkaitan dengan kondisi yang baik, di mana individu mampu mengenali potensi diri mereka, mengatasi stres sehari-hari, serta berfungsi secara produktif dan memberikan kontribusi kepada lingkungan mereka. Kesehatan mental sangat penting dalam konteks pendidikan, karena guru yang memiliki kesehatan mental yang baik dapat lebih efektif dalam mendukung dan membimbing siswa. Dengan memperhatikan kesejahteraan mental guru, lembaga pendidikan dapat menciptakan suasana belajar yang lebih positif dan mendukung bagi seluruh siswa.

Hubungan Penilaian Kinerja (Appraisal) terhadap Kinerja Guru

Peneliti Braskamp dan Ory (2021) mengatakan bahwa proses penilaian kinerja guru atau *appraisal* merupakan salah satu faktor utama yang memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Hubungan antara penilaian kinerja (*performance appraisal*) terhadap kinerja guru (*employee performance*) diteliti oleh Wenli *et al.* (2023) dalam *Journal of International Business and Management* yang berjudul “*Effect of Performance Appraisal System on Teachers' Performance-Work Motivation as a Mediating Variabel*”. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa sistem penilaian kinerja memengaruhi dan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Persepsi positif terhadap sistem penilaian kinerja juga terbukti meningkatkan kinerja guru (Wenli *et al.*, 2023).

Hubungan Pengembangan Profesional terhadap Kinerja Guru

Peneliti Hirsh dan Rowland (2023) menyatakan bahwa pengembangan profesional guru

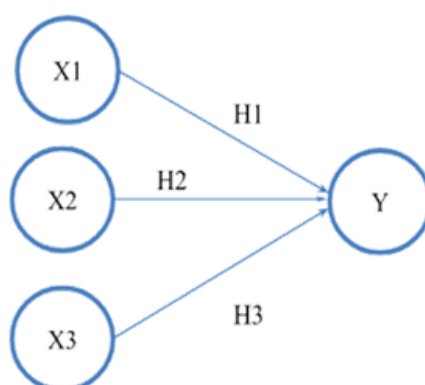
juga menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru. Risdiantoro (2021) meneliti hubungan pengembangan profesional terhadap kinerja guru dalam “Khidmatuna: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat dengan judul Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu”. Penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Hubungan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Guru

Kesehatan mental menurut Handayani *et al.* (2021) merupakan elemen penting yang sangat terkait dengan produktivitas, perdamaian, stabilitas dalam lingkungan, dan berperan dalam kehidupan sosial serta pembangunan ekonomi di masyarakat Indonesia. Penelitian hubungan kesehatan mental terhadap kinerja dilakukan oleh Otnie *et al.* (2021) dalam Jurnal Global Manajemen dengan judul “Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara”. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa kesehatan mental memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian sebelumnya, peneliti membangun suatu model dengan menggunakan empat variabel yaitu *Appraisal* (X1), Pengembangan Profesional (X2), Kesehatan Mental (X3), dan Kinerja Guru (Y) yang dimodifikasi dari model penelitian Wenli *et al.* (2023) “*Effect of Performance Appraisal System on Teachers' Performance-Work Motivation as a Mediating Variabel*”, penelitian Risdiantoro (2021) “Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu”, dan penelitian Otnie *et al.* (2021) “Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara”, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.
Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian literatur dan kerangka berpikir dari penelitian sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Appraisal* berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama XYZ Jakarta.

H2: Pengembangan profesional berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama XYZ Jakarta.

H3: Kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama

XYZ Jakarta.

METODE

Penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif yang berlandaskan pada filosofi positivisme, bertujuan untuk menguji hipotesis dan menganalisis variabel-variabel melalui data numerik (Hermawan & Hariyanto, 2022). Fokus penelitian kuantitatif adalah pada fenomena yang dapat diukur dan memiliki hubungan sebab-akibat yang jelas. Dalam studi ini, terdapat tiga variabel independen: *appraisal*, pengembangan profesional, dan kesehatan mental, serta satu variabel dependen yaitu kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama XYZ Jakarta pada bulan September sampai Oktober 2024, dengan melibatkan lima belas orang guru sebagai subjek penelitian.

Prosedur penelitian ini terdiri dari tiga tahap utama: persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan. Pentingnya keakuratan informasi demi menghasilkan hasil yang valid mendorong perlunya perbaikan terus-menerus dalam prosedur (Syahrizal & Jailani, 2023). Populasi yang diteliti meliputi semua guru di SMP XYZ Jakarta, yang berjumlah lima belas orang. Mengingat jumlah populasi yang kecil, maka seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian (Firmansyah & Dede, 2022).

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebar menggunakan *Google Forms*. Pemilihan kuesioner tertutup bertujuan untuk memperoleh data yang terstruktur, sehingga mempermudah analisis serta meningkatkan konsistensi dan keandalan data (Garcia & Martinez, 2023). Untuk mengukur tanggapan responden, digunakan skala *likert* yang berkisar dari "sangat tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (5). Instrumen penelitian ini mengadaptasi item-item kuesioner dari penelitian sebelumnya yang telah terbukti memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.

Dalam menganalisis data, diterapkan teknik statistik deskriptif seperti mean, median, modus, dan deviasi standar untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai pola serta hubungan antar variabel yang diteliti (Johnson, 2021). Proses analisis data dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak *SPSS IBM 23*, yang mencakup uji validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Uji validitas bertujuan memastikan bahwa instrumen pengukuran mencerminkan konsep yang diukur dengan akurat (Smith *et al.*, 2023). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen menggunakan *cronbach's alpha* (Johnson & Brown, 2022), sementara uji hipotesis menggunakan analisis varians (ANOVA) untuk mengetahui perbedaan signifikan antar kelompok (Brown *et al.*, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *appraisal*, pengembangan profesional, dan kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja guru, meskipun dengan tingkat signifikansi yang berbeda-beda. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan lima belas guru sebagai sampel di Sekolah Menengah Pertama XYZ Jakarta. Data diperoleh melalui kuesioner tertutup mengenai kinerja guru, penilaian kinerja, pengembangan profesional, dan kesehatan mental, yang kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak *SPSS IBM 23*.

Deskripsi Data

Data yang diperoleh menunjukkan korelasi antara variabel bebas (*appraisal*, pengembangan profesional, kesehatan mental) dan variabel terikat (kinerja guru). Berikut adalah hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel

bebas terhadap kinerja guru.

Pengujian Hipotesis

H1: Appraisal Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Pengujian terhadap variabel *appraisal* menunjukkan hasil yang kurang signifikan. Tabel berikut menampilkan hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi.

Tabel 1. Hasil Korelasi *Appraisal*

<i>Correlations</i>			
		Total_Y	Total_X1
<i>Pearson Correlation</i>	Total_Y	1.000	.235
	Total_X1	.235	1.000
<i>Sig. (1-tailed)</i>	Total_Y	.	.199
	Total_X1	.199	.
N	Total_Y	15	15
	Total_X1	15	15

Tabel 2. Hasil R² *Appraisal*

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.235 ^a	.055	.017	3.102

a. Predictors: (Constant), Total_X1

Tabel 3. Hasil ANOVA *Appraisal*

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	7.337	1	7.337	.763	.398 ^b
	<i>Residual</i>	125.063	13	9.620		
	<i>Total</i>	132.400	14			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X1

Dari hasil tersebut, koefisien determinasi (R square) sebesar 0,055 menunjukkan bahwa *appraisal* memberikan kontribusi sebesar 5,5% terhadap kinerja guru. Dengan nilai F hitung sebesar 0,763 dan tingkat signifikansi 0,199 ($p > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *appraisal* dan kinerja guru, meskipun hubungan tersebut kurang signifikan.

H2: Pengembangan Profesional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Pengujian terhadap pengembangan profesional juga menunjukkan hasil yang kurang signifikan. Tabel berikut adalah hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi.

Tabel 4. Hasil Korelasi Pengembangan Profesional

<i>Correlations</i>			
		Total_Y	Total_X2
<i>Pearson Correlation</i>	Total_Y	1.000	.011
	Total_X2	.011	1.000
<i>Sig. (1-tailed)</i>	Total_Y	.	.485
	Total_X2	.485	.
N	Total_Y	15	15
	Total_X2	15	15

Tabel 5. Hasil R² Pengembangan Profesional

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.011 ^a	.000	.077	3.191

a. Predictors: (Constant), Total_X2

Tabel 6. Hasil ANOVA Pengembangan Profesional

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	.015	1	.015	.001	.970 ^b
	<i>Residual</i>	132.385	13	10.183		
	<i>Total</i>	132.400	14			

a. *Dependent Variable:* Total_Y
b. *Predictors:* (Constant), Total_X2

Dengan koefisien determinasi sebesar 7,7% dan nilai F hitung = 0,001 serta tingkat signifikansi 0,485 ($p > 0,05$), hasil ini mengonfirmasi bahwa pengembangan profesional berpengaruh terhadap kinerja guru namun tidak signifikan.

H3: Kesehatan Mental Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Pengujian terhadap kesehatan mental menunjukkan hasil yang sangat signifikan, dengan kontribusi sebesar 63,8%. Tabel berikut menunjukkan hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi.

Tabel 7. Hasil Korelasi Kesehatan Mental

<i>Correlations</i>		
	Total_Y	Total_X3

<i>Pearson Correlation</i>	Total_Y	1.000	.799
	Total_X3	.799	1.000
<i>Sig. (1-tailed)</i>	Total_Y	.	<.001
	Total_X3	.000	.
N	Total_Y	15	15
	Total_X3	15	15

Tabel 8. Hasil R² Kesehatan Mental

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.799 ^a	.638	.610	1.921

a. Predictors: (Constant), Total_X3

Tabel 9. Hasil ANOVA Kesehatan Mental

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	84.443	1	84.443	22.890	<.001 ^b
	<i>Residual</i>	47.957	13	3.689		
	<i>Total</i>	132.400	14			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X3

Berdasarkan hasil tersebut, koefisien determinasi sebesar 63,8% mengindikasikan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai F hitung sebesar 22,890 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental adalah faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama XYZ Jakarta.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh *appraisal*, pengembangan profesional, dan kesehatan mental terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama XYZ Jakarta. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, dengan kesehatan mental sebagai faktor yang paling dominan. Berikut pembahasan mendalam mengenai temuan penelitian ini, dengan mengacu pada teori yang relevan.

Pengaruh Appraisal terhadap Kinerja Guru

Appraisal atau penilaian kinerja ditemukan memiliki tingkat korelasi sebesar 0.235 dengan kontribusi sebesar 5,5% terhadap kinerja guru. Walaupun kontribusinya relatif kecil, temuan ini tetap menegaskan pentingnya *appraisal* dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Peng (2022), *appraisal* yang efektif dapat memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi guru untuk membantu mereka mengidentifikasi kekuatan serta aspek yang perlu diperbaiki dalam

pekerjaan mereka. Umpan balik yang tepat dapat memotivasi guru untuk mengadopsi strategi baru dalam pengajaran dan manajemen kelas.

Namun, efektivitas *appraisal* sangat bergantung pada desain dan pelaksanaannya. *Appraisal* yang bersifat evaluatif tanpa pendekatan yang mendukung justru dapat menimbulkan tekanan atau perasaan tidak dihargai bagi guru. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk memastikan bahwa *appraisal* dilakukan secara transparan, objektif, dan disertai dengan program pengembangan berbasis hasil evaluasi.

Pengaruh Pengembangan Profesional terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesional berkontribusi sebesar 7,7% terhadap kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0.011. Temuan ini mendukung pandangan Hirsh dan Rowland (2023) bahwa pelatihan profesional yang berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi guru. Program pengembangan profesional dapat mencakup pelatihan teknis, *workshop*, *mentoring*, atau kolaborasi antar guru, yang kesemuanya dirancang untuk membantu guru mengatasi tantangan di lapangan.

Pengembangan profesional memungkinkan guru untuk mengintegrasikan pengalaman praktis mereka dengan pengetahuan baru. Dengan demikian, pengembangan profesional tidak hanya berfungsi sebagai pembekalan teknis, tetapi juga membantu guru memahami dinamika siswa dan cara-cara inovatif dalam pengajaran. Namun, pengembangan profesional harus relevan dengan kebutuhan spesifik guru dan mendukung pencapaian tujuan sekolah.

Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja Guru

Kesehatan mental memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 63,8%. Ini menunjukkan bahwa kesehatan mental adalah faktor penting yang mendukung efektivitas kerja guru. Menurut Alya *et al.* (2022) kesehatan mental memengaruhi kemampuan individu untuk mencapai tujuan hidup mereka, termasuk dalam hal produktivitas kerja dan pengambilan keputusan. Guru yang memiliki kesehatan mental yang baik cenderung lebih efektif dalam mengelola tekanan kerja, memberikan pengajaran berkualitas, dan berinteraksi positif dengan siswa.

Lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, seperti hubungan interpersonal yang harmonis, jam kerja yang wajar, dan ketersediaan layanan konseling, dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis para guru. Selain itu, pendekatan humanistik dalam pendidikan, sebagaimana dikemukakan oleh Carl Rogers, menekankan pentingnya menciptakan suasana kerja yang menghargai kebutuhan emosional guru. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, guru akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Integrasi Ketiga Faktor

Ketiga faktor yang diteliti dalam penelitian ini *appraisal*, pengembangan profesional, dan kesehatan mental memiliki keterkaitan yang saling mendukung dalam memengaruhi kinerja guru. *Appraisal* yang baik dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan pengembangan profesional, sementara pengembangan profesional yang dirancang dengan baik dapat membantu guru mengatasi tantangan yang berpotensi memengaruhi kesehatan mental mereka. Di sisi lain, kesehatan mental yang terjaga akan mendukung guru dalam merespons hasil *appraisal* secara positif dan memanfaatkan program pengembangan profesional secara optimal.

Menurut teori motivasi Herzberg, *appraisal* dan pengembangan profesional dapat dianggap sebagai "motivator" yang meningkatkan kepuasan kerja guru, sedangkan kesehatan mental berperan sebagai "hygiene factor" yang memastikan tidak ada hambatan psikologis

dalam pekerjaan. Oleh karena itu, keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru membutuhkan pendekatan yang holistik dan terintegrasi antara ketiga faktor ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam penelitian ini, pengaruh *appraisal*, pengembangan profesional, dan kesehatan mental terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama XYZ Jakarta telah diselidiki. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, dengan kesehatan mental memiliki pengaruh paling dominan. Rekomendasi disarankan, yakni peningkatan kualitas program *appraisal*, pengembangan profesional yang relevan, dan perhatian khusus pada kesejahteraan mental guru. Diharapkan dengan mengimplementasikan rekomendasi ini, kualitas kinerja guru dapat meningkat, berdampak positif pada prestasi siswa dan kualitas pendidikan di sekolah. Adapun keterbatasan penelitian ini mencakup jumlah responden yang sedikit, pendekatan kuantitatif yang mungkin tidak dapat menangkap kompleksitas faktor yang mempengaruhi kinerja guru secara menyeluruh, dan keterbatasan waktu serta sumber daya untuk pengumpulan data yang lebih luas atau mendalam.

Saran

Saran penelitian ini antara lain:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga hipotesis teruji. Untuk memperluas pemahaman atau memperkaya literatur, dapat dilakukan penelitian lanjutan yang menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga dapat digali lebih dalam. Selain daripada itu, penelitian dapat pula dilakukan dengan menggunakan lebih banyak jumlah sampel, sehingga penelitian memberi hasil yang dapat digeneralisasikan dan digunakan secara lebih luas. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel dan menerapkan pendekatan yang lebih mendalam, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Sekolah Menengah Pertama XYZ Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan para institusi pendidikan untuk bisa lebih memperhatikan kesehatan mental dari para guru sehingga kinerja mereka meningkat. Adapun *appraisal* dan pengembangan profesional juga perlu untuk dilakukan karena meskipun tidak signifikan tetapi berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru. Selain itu saran bagi sekolah yaitu pertama, sekolah perlu meningkatkan kualitas dan efektivitas program *appraisal* agar lebih memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Kedua, penting bagi sekolah untuk terus mengembangkan dan menyediakan pelatihan profesional yang relevan dan berkelanjutan untuk para guru. Ketiga, penting untuk memberikan perhatian lebih kepada kesehatan mental guru dengan menyediakan program dukungan kesehatan mental, layanan konseling, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Langkah-langkah ini bertujuan untuk mendukung kesejahteraan dan kinerja mereka. Dengan mengintegrasikan semua faktor ini secara efektif, sekolah dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada hasil belajar siswa.

Keterbatasan

Penelitian ini terbatas dalam beberapa hal, antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama XYZ Jakarta dengan jumlah responden yang termasuk kategori sedikit, yaitu 15 orang sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke sekolah lain dengan konteks yang berbeda.
2. Pendekatan kuantitatif dengan kuesioner mungkin tidak mampu menangkap konteks dan kompleksitas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan sumber daya, sehingga tidak dapat melaksanakan pengambilan data yang lebih luas atau mendalam.
4. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk jumlah responden yang terbatas dan penggunaan pendekatan kuantitatif, yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kompleksitas berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru.

REFERENSI

- Almurtadho, M. S., Aris, M. C., Shoima, H., Rachmawati, Y. (2021). Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru. *BASA: Journal of Language & Literature*, 1(1), 26–34. <https://doi.org/10.33474/basa.v1i1.10581>
- Alya, E. G., Firmansyah, Y., & Mukaram, M. (2022). Dampak kesehatan mental dan strategi coping terhadap kinerja karyawan PT Pindad Persero selama pandemi COVID-19 (studi kasus pada karyawan PT Pindad Persero). *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(3), 165–174. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i3.832>
- Braskamp, L. A., & Ory, J. (2021). *Assessing teaching effectiveness: A practical guide* (2nd ed.). Stylus Publishing, LLC.
- Brown, K., Johnson, R., & Williams, A. (2023). Understanding the analysis of variance (ANOVA) test: Concepts and applications. *Journal of Statistical Methods*, 25(2), 56–73.
- Firmansyah, D., & Dede, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Garcia, C., & Martinez, D. (2023). The efficiency of closed-ended questionnaires in research: Ensuring data consistency. *Journal of Quantitative Methods*, 15(2), 80–95.
- Handayani, R., Wahyuni, E., & Marjo, H. K. (2021). Gambaran tingkat literasi kesehatan mental pada peserta didik sekolah menengah pertama. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 9(2), 79–85. <https://doi.org/10.31957/jipi.v9i2.1717>
- Hermawan, S., & Hariyanto, W. (2022). *Buku ajar metode penelitian bisnis (kuantitatif dan kualitatif)*. Umsida Press.
- Hirsh, S., & Rowland, K. (2023). *A guide to professional development for educators: 101 tips, tricks, and ideas*. Routledge.
- Johnson, M. (2021). *Analyzing data: Descriptive methods*. Research Publishers.
- Johnson, R., & Brown, M. (2022). Reliability analysis techniques in social sciences. *Social Science Quarterly*, 30(4), 112–128.
- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja guru profesional sekolah dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8–14. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>

- Nurfatimah, S. A., Hasna, S., & Rostika, D. (2022). Membangun kualitas pendidikan di Indonesia dalam mewujudkan program sustainable development goals (SDGs). *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6145–6154. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3183>
- Otnie, B. M., Sitompul, R. S., Sihombing, D. R. W., & Damanik, J. B. (2021). Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2), 8–13. <https://doi.org/10.46930/global.v10i2.1329>.
- Peng, J. (2022). Performance appraisal system and its optimization method for enterprise management employees based on the KPI index. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.1155/2022/1937083>.
- Risdiantoro, R. (2021). Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu. *Khidmatuna: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 144–157. <https://doi.org/10.51339/khidmatuna.v2i1.184>.
- Rudianto, Z. N. (2022). Pengetahuan generasi Z tentang literasi kesehatan dan kesadaran mental di masa pandemi. *Jurnal Pendidikan Kesehatan*, 11(1), 57–72. <https://doi.org/10.31290/jpk.v11i1.2843>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2022). *Teacher stress and coping strategies: Understanding the impact on teaching practice*. Springer.
- Smith, J., Williams, A., & Brown, K. (2023). Validity testing in psychological research. *Journal of Psychological Methods*, 15(2), 45–62.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>.
- Wenli, Y., Hamzah, A., & Jantan, B. (2023). Effect of performance appraisal system on teachers' performance—work motivation as a mediating variable. *Journal of International Business and Management*, 6(9), 1–16. <https://doi.org/10.37227/jibm-2023-07-6209>
- Yoliadi, D. N. (2023). A fuzzy-based expert system for determinants of teacher performance. *JIKO: Jurnal Informatika dan Komputer*, 6(1), 28–35. <https://doi.org/10.33387/jiko.v6i1.5796>